Bulletin du travail

15 mai 2006

Also available in English.

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par la Direction de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada.

Le *Bulletin du travail* vous tiendra au courant des développements continus concernant les relations de travail et la négociation collective au Canada grâce à des renseignements personnalisés et d'actualité. Les sujets suivants seront traités : négociations salariales, avantages sociaux, conditions de travail, arrêts de travail, organisations de travailleurs et travailleuses, effectifs syndicaux, pratiques innovatrices en milieux de travail, normes du travail, santé et sécurité au travail, partenariats syndicaux-patronaux, équité en matière d'emploi et affaires internationales et intergouvernementales du travail. Si vous désirez recevoir ce *Bulletin* **gratuitement,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution.

La Direction de l'information sur les milieux de travail offre plus d'information que les items mentionnés ci-dessous, visitez : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml pour la liste complète des produits et services.

Dans ce numéro

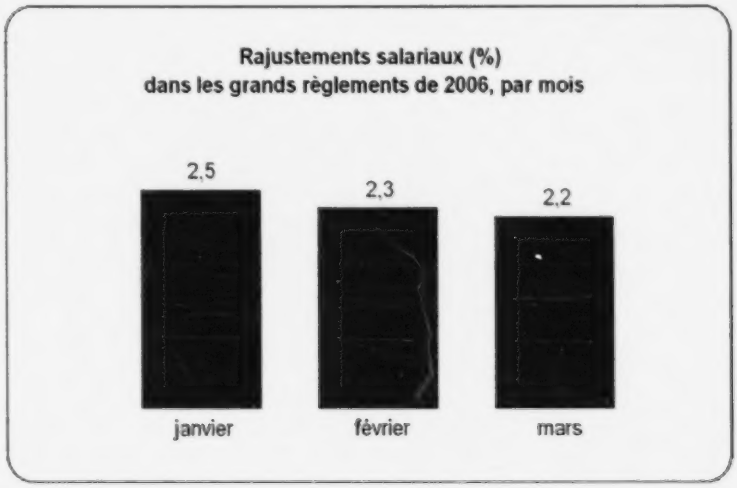
	Page
• Règlements salariaux – **Mars et 1er trimestre 2006** accompagnés d'analyses et tableaux des données salariales	2
• Négociations clés en cours et à venir	17
• Principaux arrêts de travail	21
• Pratiques innovatrices en milieu de travail – 1er trimestre 2006	21
• Bilan 2005 et pratiques innovatrices	26
• À paraître dans le prochain *Bulletin*	26
• Pour plus d'information	26
• Liste de distribution – Ajouter/retirer mon nom	26

Règlements salariaux

Règlements salariaux visant 500 employés ou plus
Mars 2006

Les principales conventions collectives ratifiées en **mars 2006** ont donné lieu à un rajustement moyen de **2,2 %** par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une très légère baisse par rapport à la moyenne de 2,3 % enregistrée en février et celle de 2,5 % affichée en janvier. Les données de mars 2006 sont basées sur l'examen de 32 conventions visant 100 925 employés.

Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial s'établissait à -1,8 % en moyenne, un taux bien inférieur à celui enregistré au cours des ententes courantes. Au cours du 1er trimestre 2006, la durée des conventions était de 36,6 mois, comparativement à 29,4 mois durant les ententes précédentes. Les faibles moyennes enregistrées lors des précédentes négociations sont dues aux conventions signées par Health Employers Association of British Columbia. La convention courante a accordé 1,8 % de rajustement salarial à 40 000 employés, tandis que la précédente convention, ratifiée il y a 2 ans, avait donné lieu à une réduction salariale de 7,6 % visant 43 000 employés.



En mars 2006, le secteur public qui compte la plus forte concentration d'employés (88,6 %) enregistre des gains salariaux (2,1 %) inférieurs à ceux du secteur privé (2,6 %) en moyenne. Ces résultats ont été influencés en partie par 4 conventions ratifiées dans le secteur de l'éducation de la Colombie-Britannique qui ont donné lieu à une réduction salariale, et une autre convention signée par Health Employers Association of British Columbia qui a accordé un rajustement de 1,8 % en moyenne à 40 000 employés. Si l'on exclut les principales conventions ratifiées en Colombie-Britannique, le secteur public enregistre, en mars 2006, des rajustements de 2,8 % en moyenne dans le reste du Canada. La moyenne du secteur privé demeure inchangée au taux de 2,6 %, et la moyenne globale augmente à 2,7 % (comparativement à 2,1 % pour tous les secteurs, y compris ceux de la Colombie-Britannique).

Sur une base régionale et par sphère de compétence, en mars 2006, le secteur du multiprovince enregistre les rajustements les plus élevés au taux de 3,3 % en moyenne (dans le cadre d'une seule convention signée par l'Association canadienne de production de films et de télévision

visant la Colombie-Britannique et le Yukon). L'Alberta affiche les seconds rajustements en importance au taux de 3,0 % en moyenne. La sphère de compétence fédérale enregistre le plus faible rajustement salarial au taux de 0,8 % à l'issue d'une seule convention visant 800 employés de DHL Express. La Colombie-Britannique compte la plus forte concentration d'employés, soit 49,8 % de l'ensemble.

Si l'on observe les secteurs d'activité, voici, par ordre décroissant, les rajustements salariaux enregistrés en mars 2006 : le secteur de l'information et de la culture affiche 3,3 % de rajustement; les secteurs du service public et de l'administration, 2, 6 %; le secteur de la fabrication, 2,0 %; le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux qui compte la plus forte concentration d'employés (64,8 %) enregistre 1,9 %, et le secteur du transport, 1,8 %.

Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le mois

	2006		
	janvier	**février**	**mars**
Secteurs			
Secteur public	2,6	2,3	2,1
Secteur privé	2,3	2,5	2,6
Toutes les industries/sphères de compétence			
Rajustements annuels moyens	2,5	2,3	2,2
Sans IVC	2,5	2,3	2,1
Avec IVC	2,0	3,6	3,0
Moyenne annuelle de 1ère année	2,3	2,2	2,0
Sans IVC	2,3	2,1	1,9
Avec IVC	2,4	4,0	2,9
Industries			
Industries primaires	1,5	-	-
Services publics	-	-	2,6
Fabrication	1,5	2,9	2,0
Commerce de gros et de détail	1,7	-	-
Transport	2,9	2,3	1,8

	2006		
	janvier	**février**	**mars**
Information et culture	-	-	3,3
Finance et services professionnels	-	2,5	-
Éducation, santé et services sociaux	2,4	2,2	1,9
Loisirs et hôtellerie	3,2	2,0	-
Administration publique	2,7	3,3	2,6
Sphères de compétence			
Nouveau-Brunswick	-	3,8	-
Québec	3,2	1,8	1,1
Ontario	2,1	2,8	2,8
Manitoba	-	2,5	2,3
Saskatchewan	-	2,1	2,0
Alberta	3,0	3,3	3,0
Colombie-Britannique	3,0	-	1,6
Multiprovince	-	-	3,3
Sphère de compétence fédérale	2,6	2,3	0,8

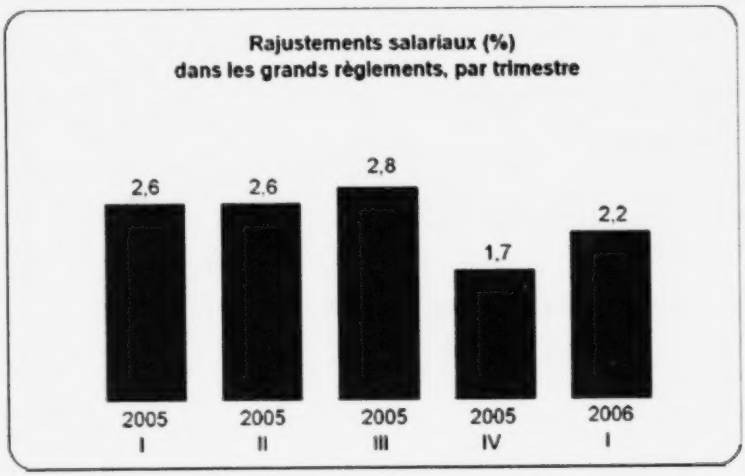
Premier trimestre 2006

Les principales conventions collectives ratifiées au cours du **1er trimestre 2006** ont donné lieu à une augmentation moyenne du taux de salaire de base de **2,2 %** par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de 1,7 % enregistrée durant le trimestre précédent, mais d'une très légère baisse comparé à la moyenne de 2,3 % affichée pour l'ensemble de l'année 2005. Les données du 1er trimestre 2006 sont basées sur l'examen de 67 conventions visant 185 345 employés.

Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial s'établissait à -0,3 % en moyenne; il s'agit d'un taux bien inférieur à celui enregistré au cours des ententes courantes. Au cours du 1er trimestre 2006, la durée des conventions était de 36,6 mois, comparativement à 31,5 mois durant les ententes précédentes.

La plus forte concentration d'employés (45,6 %) visée par les principales conventions ratifiées au cours du 1er trimestre 2006 obtient des rajustements allant de 2,0 à 2,9 % en moyenne.

Au cours du 1er trimestre 2006, le secteur public compte la majorité des conventions signées (89,2 %) et enregistre des rajustements de 2,2 % visant 165 340 employés dans le cadre de 51 conventions; tandis que le secteur privé affiche des rajustements de 2,5% visant 20 005 employés à l'issue de 16 conventions.



Si l'on observe les secteurs d'activité, le Nouveau-Brunswick enregistre l'augmentation salariale la plus élevée au taux de 3,8 % dans le cadre d'une seule convention. La Colombie-Britannique qui compte la deuxième plus forte concentration d'employés (27,4 %) affiche le plus faible rajustement au taux de 1,6 % en moyenne. En Colombie-Britannique, des conventions ratifiées dans le secteur de l'éducation ont donné lieu à des gels salariaux; tandis que la convention signée par Health Employers Association of British Columbia a accordé un rajustement de 1,8 % à 40 000 employés non médicaux. Si l'on exclut toutes les conventions signées en Colombie-Britannique, les ententes restantes donnent lieu à des gains salariaux de 2,5 % en moyenne; il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne globale de 2,2 %. Dans les provinces des Prairies, la plus forte concentration d'employés (40,6 % de l'ensemble) obtient des rajustements de 2,3 % en moyenne. Dans la sphère de compétence fédérale, 5 340 employés reçoivent des rajustements de 2,3 % dans le cadre de 5 conventions.

Si l'on examine les secteurs d'activité, le secteur de l'information et de la culture enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de 3,3 % dans le cadre d'une seule convention ratifiée par l'Association canadienne de production de films et de télévision; les secteurs de l'hôtellerie et des loisirs, et de l'administration affichent le deuxième gain salarial en importance, soit 2,7 %; le secteur des services publics enregistre le plus faible rajustement, soit 1,5 % en moyenne. Le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux comporte la plus forte concentration d'employés, soit 70 % de l'ensemble.

Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le trimestre

	2005			2006
	2e	3e	4e	1er
Secteurs				
Secteur public	2,6	2,9	1,6	2,2
Secteur privé	2,6	2,7	2,1	2,5
Toutes les industries/sphères de compétence				
Rajustements annuels moyens	2,6	2,8	1,7	2,2
Sans IVC	2,6	2,9	1,6	2,2
Avec IVC	2,4	2,7	2,4	2,9
Moyenne annuelle de 1ère année	2,3	2,9	1,3	2,1
Sans IVC	2,3	3,0	1,2	2,0
Avec IVC	2,2	2,7	2,5	3,0
Industries				
Industries primaires	2,1	2,7	2,2	1,5
Services publics	2,2	1,5	3,1	2,6
Construction	3,1	3,1	-	-
Fabrication	2,3	2,6	2,6	2,1
Commerce de gros et de détail	2,7	2,7	1,1	1,7
Transport	3,2	2,8	2,5	2,2
Information et culture	1,5	2,8	2,1	3,3
Finance et services professionnels	2,2	-	2,2	2,5
Éducation, santé et services sociaux	2,6	3,0	1,6	2,1

	2005			2006
	2e	3e	4e	1er
Loisirs et hôtellerie	0,8	3,3	1,4	2,7
Administration publique	2,6	2,9	1,6	2,7
Sphères de compétence				
Terre-Neuve-et-Labrador	2,5	2,7	1,5	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	3,0	-
Nouvelle-Écosse	3,6	3,2	3,3	-
Nouveau-Brunswick	3,3	2,5	3,0	3,8
Québec	2,1	2,8	1,6	2,1
Ontario	2,6	2,9	2,8	2,7
Manitoba	3,8	3,1	2,9	2,4
Saskatchewan	1,9	1,1	2,1	2,1
Alberta	3,2	3,1	2,5	3,1
Colombie-Britannique	1,3	1,3	0,1	1,6
Territoires	-	3,1	2,7	-
Multiprovince	-	4,1	4,2	3,3
Sphère de compétence fédérale	2,4	2,7	2,2	2,3

Moyennes annuelles des rajustements salariaux selon l'année

	2003	2004	2005	2006
Secteurs				
Secteur public	2,9	1,4	2,2	2,2
Secteur privé	1,2	2,2	2,4	2,5
Toutes les industries/sphères de compétence				
Rajustements annuels moyens	2,5	1,8	2,3	2,2
Sans IVC	2,5	1,7	2,2	2,2
Avec IVC	2,5	3,0	2,5	2,9
Moyenne annuelle de 1ère année	2,5	1,1	2,1	2,1
Sans IVC	2,6	0,9	2,1	2,0
Avec IVC	2,2	3,2	2,6	3,0
Industries				
Industries primaires	2,8	3,0	2,1	1,5
Services publics	2,4	3,1	2,6	2,6
Construction	2,8	2,7	2,5	-
Fabrication	2,5	2,4	2,5	2,1
Commerce de gros et de détail	1,2	1,5	1,9	1,7
Transport	1,6	0,5	2,9	2,2
Information et culture	1,5	2,7	2,3	3,3
Finance et services professionnels	2,8	1,3	2,3	2,5
Éducation, santé et services sociaux	3,3	0,8	2,1	2,1
Loisirs et hôtellerie	2,6	2,7	1,7	2,7
Administration publique	2,3	2,4	2,4	2,7

	2003	2004	2005	2006
Sphères de compétence				
Terre-Neuve-et-Labrador	3,1	1,0	2,1	-
Île-du-Prince-Édouard	3,2	2,4	2,5	-
Nouvelle-Écosse	3,3	3,7	3,2	-
Nouveau-Brunswick	2,8	4,1	3,0	3,8
Québec	2,1	2,6	1,6	2,1
Ontario	3,3	3,0	2,7	2,7
Manitoba	2,9	2,6	2,9	2,4
Saskatchewan	3,0	1,0	1,9	2,1
Alberta	3,0	3,1	3,0	3,1
Colombie-Britannique	1,3	-1,6	0,5	1,6
Territoires	2,5	3,0	3,0	-
Multiprovince	1,1	2,7	4,1	3,3
Sphère de compétence fédérale	1,8	1,6	2,6	2,3

Note : *les données de 2006 reflètent les résultats enregistrés à ce jour.*

Rajustements salariaux en pourcentage dans les secteurs public et privé, données chronologiques depuis 1985

Année	Public	Privé	Tous
1985	3,8	3,3	3,7
1986	3,6	3,0	3,4
1987	4,1	3,8	4,0
1988	4,0	5,0	4,4
1989	5,2	5,2	5,2
1990	5,6	5,7	5,6
1991	3,4	4,4	3,6
1992	2,0	2,6	2,1

Année	Public	Privé	Tous
1993	0,6	0,8	0,7
1994	-0,0	1,2	0,3
1995	0,6	1,4	0,9
1996	0,5	1,7	0,9
1997	1,1	1,8	1,5
1998	1,6	1,8	1,7
1999	2,0	2,7	2,2
2000	2,5	2,4	2,5
2001	3,4	3,0	3,3
2002	2,9	2,6	2,8
2003	2,9	1,2	2,5
2004	1,4	2,2	1,8
2005	2,2	2,4	2,3
2006	2,2	2,5	2,2

***Note :** les données de 2006 reflètent les résultats enregistrés à ce jour*

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.
Pour plus d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

AUTRES TABLEAUX DÉTAILLÉS

Des tableaux plus détaillés indiquent le nombre de conventions, le nombre d'employés et la durée selon le mois, le trimestre et l'année pour tous les secteurs – public et privé – , sphères de compétence et industries. Ces données sont disponibles à Tableaux plus détaillés.

Les principales ententes conclues en mars 2006

Industries, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Services publics				
British Columbia Hydro and Power Authority à l'échelle de la province, Colombie-Britannique Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC) employés des services publics; employés des centrales électriques	1 600	2,0	48,0	31 mar 2010
British Columbia Hydro and Power Authority à l'échelle de la province, Colombie-Britannique Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (CTC) employés de bureau; employés des services techniques	1 460	1,6	48,0	31 mar 2010
Ontario Power Generation Inc., Non-Nuclear à l'échelle de la province, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; gens de métier	2 280	3,0*	36,0	31 mar 2009
Ontario Power Generation Inc., Nuclear à l'échelle de la province, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; gens de métier	4 660	3,0*	36,0	31 mar 2009
4 conventions	**10 000**	**2,6**	**39,7**	
Fabrication				
Accuride Canada Inc. London, Ontario Synd. nat. de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres trav. et travailleuses du Canada (TCA CANADA) (CTC) employés d'usine et préposés à l'entretien	580	2,1	36,0	12 mar 2009

Industries, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
CFM Corporation Mississauga, Ontario Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) employés de production	800	2,0	36,0	8 jan 2009
Sterling Trucks St. Thomas, Ontario Synd. nat. de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres trav. et travailleuses du Canada (TCA CANADA) (CTC) employés de production	2 000	2,7	36,6	27 mar 2009
Tembec inc. Temiscaming, Québec Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) employés de moulin	725	0,0	60,0	30 sep 2009
4 conventions	**4 105**	**2,0**	**40,7**	
Transport				
BC Transit Victoria, Colombie-Britannique Synd. nat. de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres trav. et travailleuses du Canada (TCA CANADA) (CTC) chauffeurs d'autobus; mécaniciens et employés de bureau	520	2,6	48,0	31 mar 2010
DHL Express (Canada) Ltd. à l'échelle de la province, Colombie-Britannique Synd. nat. de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres trav. et travailleuses du Canada (TCA CANADA) (CTC) camionneurs; employés de bureau; employés d'entrepôt	800	0,8	36,0	31 déc 2008
Société de transport de Longueuil Longueuil, Québec Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) chauffeurs d'autobus	600	2,4*	48,0	31 déc 2009

Industries, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
3 conventions	**1 920**	**1,8**	**43,0**	
Information et culture				
Canadian Film and Television Production Association à l'échelle de la province, Colombie-Britannique; et à l'échelle du territoire, Yukon Alliance Int. employés de la scène et des projectionnistes des États-Unis, ses territoires et du Canada. (FAT-COI/CTC); Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC) employés de production	6 100	3,3	35,9	1 avr 2009
1 convention	**6 100**	**3,3**	**36,0**	
Éducation, santé et services sociaux				
Board of School Trustees of School District No. 43 Coquitlam, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services et préposés à l'entretien	1 280	0,0	36,0	30 jun 2006
Catholic District School Board of Eastern Ontario Smiths Falls, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau et techniciens	650	3,0	36,0	31 aoû 2007
Conseil des commissaires d'école du district d'école n° 36 Surrey, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services et préposés à l'entretien	2 470	0,0	36,0	30 jun 2006

Industries, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Conseil des commissaires des écoles du district n° 37 Delta, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés d'entretien des bâtiments	800	0,0	36,0	30 jun 2006
Conseil des commissaires des écoles du district n° 42 Maple Ridge, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés des services administratifs; employés des services techniques	510	0,0	36,0	30 jun 2006
Health Boards of Alberta (HBA Services) à l'échelle de la province (sauf Calgary), Alberta Syndicat de la Fonction publique de l'Alberta (CTC) infirmières auxiliaires; employés des services techniques	9 000	3,0	48,0	31 mar 2008
Health Employers Association of British Columbia à l'échelle de la province, Colombie-Britannique divers syndicats employés non-médicaux	40 000	1,8	48,0	31 mar 2010
Lambton Hospital Group Sarnia, Ontario Union internationale des employés des services (FAT-COI/CTC) employés des services de santé; employés de bureau	700	2,2	30,3	10 oct 2006

Industries, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Okanagan Labour Relations Council Revelstoke, Colombie-Britannique; Oliver, Colombie-Britannique; Penticton, Colombie-Britannique; et Salmon Arm, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés d'entretien des bâtiments	1 020	0,0	36,0	30 jun 2006
Ottawa-Carleton Catholic District School Board Ottawa, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; bibliotechniciens; employés des services éducatifs	730	3,2	36,0	31 aoû 2008
Peel District School Board Mississauga, Ontario The Peel Teaching Assistants' Association (Synd. ind. local) auxiliaires à l'enseignement	1 020	2,6	48,0	31 aoû 2008
Saskatchewan Associations of Health Organizations à l'échelle de la province, Saskatchewan Syndicat de la Fonction publique et des employés généraux de la Saskatchewan (CTC) employés non-médicaux; employés des services et préposés à l'entretien	1 400	2,0	12,0	31 mar 2005
Saskatchewan Associations of Health Organizations à l'échelle de la province, Saskatchewan Syndicat de la Fonction publique et des employés généraux de la Saskatchewan (CTC) employés non-médicaux; employés des services et préposés à l'entretien	1 400	2,0	36,0	31 mar 2008

Industries, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Toronto Catholic District School Board Toronto, Ontario Association des enseignants et enseignantes catholiques anglo-ontariens (CTC) enseignants suppléants	1 100	2,5	48,0	31 août 2008
University of Toronto Toronto, Ontario Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) employés occasionnels	1 900	3,0	36,0	30 jun 2008
York Region District School Board Aurora, Ontario Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (CTC) enseignants suppléants	1 430	2,6	48,0	31 août 2008
16 conventions	**65 410**	**1,9**	**45,1**	
Administration publique				
Service d'évaluation foncière de la Colombie-Britannique à l'échelle de la province, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau et techniciens	590	2,3	48,0	31 déc 2009
Ville de Winnipeg Winnipeg, Manitoba Association de la police de Winnipeg (Synd. ind. local) agents de police; employés de bureau	1 550	3,5	23,9	23 déc 2006
Ville de Winnipeg Winnipeg, Manitoba Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés d'intérieur et d'extérieur	5 250	2,0	24,0	30 déc 2007

Industries, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Ville d'Ottawa Ottawa, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés d'intérieur et d'extérieur	6 000	3,0	24,0	31 déc 2006
4 conventions	**13 390**	**2,6**	**25,1**	
Conventions avec IVC - 3 conventions	**7 540**	**3,0**	**37,0**	
Conventions sans IVC - 29 conventions	**93 385**	**2,1**	**41,4**	
Toutes les conventions - 32 conventions	**100 925**	**2,2**	**41,1**	

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.
Pour plus d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Négociations clés en cours et à venir

visant 500 employés ou plus

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Sphère de compétence fédérale				
Secteur public				
Gouvernement du Canada	divers syndicats	28 500	CO/N	mai 02–sep 05
Postes Canada	STTP/ACMPA	12 630	N/ARB	déc 05
Énergie atomique du Canada (Ont. et Qc)	divers syndicats	1 610	N	déc 05/mar 06

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Centre de la sécurité des télécommunications	AFPC	1 000	N	fév 06
Conseil national de recherches Canada	divers syndicats	1 000	N	déc 04/avr 05
Secteur privé				
Air Canada (réexamens des salaires)	divers syndicats	30 790	N	jun/jul 06
Air Transat	SCFP	1 180	PR	oct 05
TELUS Corp. (Qc)	SCFP	1 140	N	déc 05
Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson	divers syndicats	1 090	N	déc 05
Saskatchewan Wheat Pool	SSG	750	N	jan 06
Sphères de compétence provinciale et territoriale				
Secteur public				
Association des hôpitaux de l'Ontario	ALLO/SEFPO	51 540	N/PR	mar 06
Association des employeurs des écoles du secteur public de la Colombie–Britannique	enseignants	42 000	N	jun 06
Gouvernement de Terre-Neuve–et–Labrador	infirmières/enseignants/ employés des soins de santé	13 700	N/PR	aoû 04/jun 05

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Gouvernement du Manitoba	SEFPEGM	12 100	N	mar 06
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	NBPEA/SCFP	11 050	N/CO	aoû 04/mar 05
College Compensation and Appointments Council (Ont.)	SEFPO	9 100	ARB	aoû 05
Gouvernement de l'Ontario	police	7 680	N	déc 05
Gouvernement de la Nouvelle–Écosse	SCFP/TCA CANADA	5 800	N	mar 06
Ville d'Edmonton	divers syndicats	5 600	N	déc 05
Calgary Health Authority	SFPA	5 200	PR	mar 05
Gouvernement du Québec	police	4 800	N	jun 02
Manitoba Hydro	divers syndicats	4 060	N/CO	mar 06/mai 06
Hydro-Québec	SCFP	3 200	N	déc 04
Université de Montréal	SCFP	2 000	N	nov 05
Secteur privé				
Industrie de la construction en Colombie–Britannique	divers syndicats	26 000	N	avr 04
Bombardier Aéronautique (Qc)	Machinistes	6 300	N	nov 05
INCO Limitée (Ont.)	Métallos	3 610	CO	mai 06

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Fishery Products Intl. Ltd. (T.–N.–L.)	TCA CANADA	2 500	N	mar 05
Falconbridge Limitée (N.-B.)	Métallos	650	N	fév 06

ARB	Arbitrage
AT	Arrêt de travail
CO	Conciliation
MED	Médiation
MPAT	Médiation après un arrêt du travail
N	Négociation
NPA	Négociation postérieure à arbitrage
NPAT	Négociation après un arrêt de travail
NPC	Négociation postérieure à la conciliation
NPM	Négociation postérieure à la médiation
PR	Projet de règlement

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
Association des hôpitaux de l'Ontario	divers syndicats	34 650	sep/oct 06
Secteurs de santé de l'Île–du–Prince–Édouard, de la Nouvelle–Écosse et du Manitoba	divers syndicats	16 300	mar 06
Loblaws (Ont.)	TUAC	15 000	jul 06
Gouvernement de la Saskatchewan	SFPEGS	10 000	sep 06

Principaux arrêts de travail

Principaux arrêts de travail impliquant 500 employés ou plus du **21 avril au 4 mai 2006**

Une mise à jour du rapport hebdomadaire et une liste complète à ce jour sont disponibles à Arrêts de travail au Canada.

Employeur, emplacement, syndicat, employés	Litige(s)	Début	Fin
New Flyer Industries, Winnipeg, Manitoba Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA CANADA) 670 employés de production	Salaires, régime de retraite et sécurité d'emploi	5 avr 2006	30 avr 2006
Stora Enso Port Hawksbury Limited, Point Tupper, Nouvelle-Écosse Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier 670 employés de moulin et de bureau	Sous-traitance	26 jan 2006 Lockout	

Pratiques innovatrices en milieu de travail – 1er trimestre 2006

Bruce Aldridge
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré d'un examen de 93 conventions collectives signées au cours du premier trimestre 2006. Parmi ces ententes, 37 contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Les conventions de 36 mois représentaient près du tiers (35 conventions et 27 % du total) des 93 conventions examinées au cours de ce trimestre. Dix-neuf conventions avaient une durée de 48 mois alors que 13 autres avaient une durée de 24 mois. Dans le secteur de l'éducation, 3 conventions avaient une durée de 12 mois. Durant cette période, plusieurs conventions comptaient une durée plus longue que la durée moyenne affichée d'habitude : 3 conventions avaient une durée de 52 mois; 15, une durée de 60 mois et 2 conventions ayant chacune une durée de 72 et 84 mois. La plus longue convention, soit 102 mois, a été conclue entre la compagnie National Grocers Ltd; de Toronto, Ontario, et l'Union internationale

des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce.

Rémunération

Un **plan d'achat d'actions** est en vigueur entre la compagnie de Chemin de fer Canadien Pacifique, à l'échelle du réseau, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. Les employés peuvent acheter des actions du Chemin de fer Canadien Pacifique à partir de retenues salariales, les frais de courtage étant assumés par l'employeur.

TELUS Corp. et TELUS MOBILITY, à l'échelle des provinces, Alberta et Colombie-Britannique, et Telecommunications Workers' Union disposent d'un **régime de salaire variable aves primes de rendement.** Ce régime, lié au rendement commercial, pourrait générer des paiements forfaitaires maximaux de 3,0 % des gains annuels en 2005; 4,0 % en 2006 et 5,0 % en 2007 et au-delà. En 2008, l'employeur pourrait augmenter ce paiement à plus de 5,0 %. Les parties ont aussi introduit une disposition sur **le salaire concurrentiel axé sur le marché** selon laquelle l'employeur sollicitera l'approbation du syndicat s'il juge nécessaire d'offrir une rémunération supérieure à l'échelle salariale pour attirer ou conserver les employés qualifiés.

Okanagan Mainline Municipal Labour Relations Association, agissant au nom de Kelowna et autres centres de la vallée de l'Okanagan, Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique effectuent des rajustements salariaux visant à aborder les **préoccupations en matière de recrutement et de maintien en poste** découlant de la disparité salariale entre les membres et leurs principaux concurrents pour les ressources humaines.

Une disposition stipulant un **paiement forfaitaire pour longs états de service** a été mise en œuvre entre la ville de Longueuil, Québec, et le Syndicat canadien de la fonction publique. À chaque année, les employés permanents auront droit aux primes suivantes :

Années de service	Paiement forfaitaire
5	80 $
10	160 $
15	240 $
20	320 $
25	400 $
30	480 $
35	560 $

Santé et bien-être

Un **compte de gestion des dépenses santé** a été établi entre le conseil d'administration du Conseil scolaire de Calgary, Calgary, Alberta, et le Syndicat canadien de la fonction publique. À compter du 1er janvier 2006, un compte individuel de 500 $ sera ouvert au nom de chaque employé; le 1er janvier 2007, le montant passera à 750 $. Ce compte pourra servir à couvrir les frais de soins de santé ne faisant pas partie du régime d'avantages collectif.

La division scolaire nº 13 de Saskatoon, Saskatchewan, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié une disposition visant à **couvrir tout déficit au niveau des régimes de soins de longue durée et d'assurance-dentaire.** Jusqu'au 31 décembre 2004, l'employeur couvrira la différence entre ce qui se trouve présentement dans le compte d'avantages et le déficit global des régimes d'avantages jusqu'à concurrence de 193 066 $. Suite à la ratification de la convention collective, 50 $ seront retenus sur le salaire rétroactif

de chaque employé afin de pallier le déficit prévu pour 2005. À compter du 1er janvier 2006, les contributions de l'employeur aux régimes seront versées à un fonds destiné à financer le paiement des primes futures. Si le fonds s'avérait insuffisant, les parties se rencontreront afin de restreindre les coûts dans les limites du fonds disponible.

Conditions de travail

Cara Cuisine de l'air, Dorval, Québec et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada ont introduit une **semaine de travail réduite** pour les employés de 50 ans ou plus. À compter du 22 juin 2005, les employés peuvent réduire leur semaine de travail normale à 4 ou 3 jours avec vacances payées en pourcentage du salaire. Les contributions au Régime des rentes du Québec sont calculées en fonction du salaire de base et un délai de 6 mois est exigé pour cesser la participation au régime.

Des dispositions portant sur la sécurité d'emploi ont été négociées entre TELUS Corp. et TELUS MOBILITY, à l'échelle des provinces, Alberta et Colombie-Britannique, et Telecommunications Workers' Union. La première disposition porte sur l'**impartition des activités non essentielles.** L'employeur peut recourir à l'impartition pour 375 postes non essentiels, notamment les services de conciergerie, l'entretien des véhicules et les activités de comptage de monnaie. Des dispositions spéciales ont été établies pour les employés touchés par l'impartition, dont des indemnités de départ volontaire ou la possibilité de redéploiement au sein des activités essentielles. L'autre disposition porte sur la **fermeture de bureaux ou l'impartition.** L'employeur offrira 2 programmes de départ volontaire. Le *Programme d'encouragement à la retraite anticipée* offre 12 mois de salaire, plus 500 $ par année de service, jusqu'à concurrence de 15 000 $ pour les employés de la Colombie-Britannique admissibles à la retraite anticipée sans diminution de rente. Le *Programme d'encouragement au départ volontaire* offre, soit un mois de salaire multiplié par le nombre des années de services jusqu'à concurrence de 18 ans, plus 1 000 $ par année de service jusqu'à concurrence de 20 ans, ou 12 mois de salaire plus 500 $ par année de service jusqu'à concurrence de 30 ans. Seule la première option est offerte aux employés de l'Alberta.

Stradacona S.E.C., Québec, Québec, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont aussi établi un **programme spécial de départ volontaire.** De façon à minimiser les coûts d'exploitation et atténuer l'impact de la réduction des effectifs, l'employeur offre aux employés comptant au moins 10 années de service, et non admissibles à une préretraite spéciale, un montant forfaire de 15 000 $. Ce montant est de 25 000 $ pour un employé ayant 10 années et plus de service. Un employé de 55 ans et plus qui compte 20 années de service et qui n'est pas admissible à une préretraite spéciale a droit, jusqu'à 65 ans, au maintien de son assurance-vie et de la contribution de l'employeur au régime d'assurance médicale et d'assurance dentaire, applicable au moment de la retraite. Pour être admissible, le départ volontaire doit faire suite à l'élimination d'un poste régulier. Le programme sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007, avec possibilité d'extension d'une année.

Éducation et formation

La Compagnie minière Québec Cartier, Port-Cartier et Fermont/Mont-Wright, Québec, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont établi 2 types de **bourses d'étude pour les employés et leurs enfants.** La première disposition porte sur l'enseignement régulier et offre 15 bourses par année aux employés, et 15 autres à leurs enfants. L'employé aura droit à 4 900 $ et l'enfant, 1 700 $; le 1er mars 2006, 5 000 $ et 1 800 $ respectivement; le 1er mars 2007, 5 100 $ et 1 900 $; le 1er mars 2008, 5 200 $ et 2 000 $; le 1er mars 2009, 5 300 $ et 2 100 $, et le 1er mars 2010, 5 400 $ et 2 200 $. La seconde disposition porte sur la formation liée au travail et l'employé doit retourner au travail après avoir terminé cette formation. La disposition stipule l'octroi d'une somme dont la moitié sera sous forme de bourse et l'autre, sous forme de prêt. L'employé aura droit à 6 600 $, et l'enfant, à 3 600 $; le 1er mars 2006, 6 800 $ et 3 800 $ respectivement; le 1er mars 2007, 7 000 $ et 4 000 $; le 1er mars 2008, 7 200 $ et 4 200 $; le 1er mars 2009, 7 400 $ et 4 400 $, et le 1er mars 2010, 7 600 $ et 4 600 $.

Congés

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, à l'échelle des territoires, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont adopté une disposition relative aux **congés obligatoires.** À compter du 1er avril 2008, tout employé, exception faite des employés occasionnels et de relève, prendront chaque année, 4 jours de congé obligatoire sans solde, et 1 jour de congé obligatoire payé. Là où l'employeur est en mesure d'interrompre ses opérations, ce congé sera pris entre le 19 décembre et le 5 janvier selon des jours établis par l'employeur. S'il n'est pas en mesure d'interrompre ses opérations, le congé sera prévu à l'avance pour une date mutuellement arrêtée. Les employés auront une déduction de 1,535 % (1,92 %) sur le salaire à la quinzaine afin d'annualiser le coût du congé. Cette somme sera versée aux employés lors de la période de congé.

Une disposition sur un **congé spécial** a été négociée entre le Gouvernement du Nunavut, à l'échelle du territoire, et la Federation of Nunavut Teachers. Un employé accumule un crédit d'une demi-journée de congé spécial pour chaque mois, jusqu'à un maximum de 25 jours. Si l'employé possède un nombre suffisant de crédits, l'employeur lui accordera un congé spécial dans les circonstances suivantes :

- 5 jours pour assister aux funérailles d'un membre de la famille proche; 3 jours pour un beau-frère ou une belle-sœur; 2 jours si l'employé ne participe pas aux obsèques;
- 3 jours lors de la naissance d'un enfant de l'employé;
- 3 jours lors de l'adoption d'un enfant;
- 2 jours lors du mariage de l'employé ou de son enfant, de la remise de diplôme pour l'employé, le conjoint ou l'enfant.

L'employeur accordera jusqu'à 6 jours de congé spécial à un employé qui n'a pas accumulé suffisamment de crédits. Les congés avancés seront déduits des crédits de congés spéciaux futurs.

Les parties ont aussi établi une disposition de **congé pour service communautaire.** L'employé peut obtenir un congé d'un maximum de 15 jours par année pour effectuer du travail communautaire si les activités de l'employeur lui permettent de s'absenter. Ce congé sera rémunéré ou non, selon les circonstances suivantes :

1) si l'employé reçoit des honoraires égaux ou supérieurs à son salaire quotidien, le congé est accordé sans solde;
2) si l'employé a droit à des honoraires inférieurs à son salaire quotidien, le congé sera payé mais l'employé doit renoncer à tout honoraire;
3) si aucun honoraire n'est offert, le congé est payé.

Le travail communautaire inclut la participation à des missions de recherche et de sauvetage, à une commission gouvernementale, à un conseil de cogestion ou un institut, à un conseil ou un comité municipal ou à une tribune de consultation.

IPSCO Saskatchewan Inc., Regina, Saskatchewan, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont introduit une disposition **couvrant les dépenses lorsqu'un employé est en congé pour activités syndicales.** Les employés qui font partie du comité de négociation syndical reçoivent 25 $ par jour pour les repas et autres, lors des réunions de négociation avec l'employeur. L'employeur rembourse également les frais de déplacement et de logement raisonnables aux membres du comité qui doivent se rendre dans une autre ville pour participer à des négociations.

Transit Windsor, Windsor, Ontario, et le Syndicat uni du transport ont négocié 1 jour de congé payé pour l'**anniversaire de l'employé.**

Comités mixtes

Parmi les 93 conventions conclues au cours du premier trimestre 2006, 24 comprenaient des dispositions stipulant l'établissement des comités traitant d'un large éventail de questions.

La Division scolaire n° 13 de Saskatoon, Saskatchewan, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi un comité sur l'**effectif représentatif.** Les parties conviennent du principe d'un effectif représentatif des travailleurs autochtones et d'élaborer, de mettre en œuvre, de surveiller et d'évaluer des initiatives proactives pour garantir que les Autochtones soient représentés à tous les postes en proportion de la population active de la province.

Un comité **contre la violence et le harcèlement au travail** a été établi entre la Confédération des syndicats nationaux et ses organismes affiliés, à l'échelle du Canada, et le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN afin d'élaborer et d'actualiser une politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail. Ce comité examinera toutes les plaintes déposées, conscientisera les employés et participera à la formation contre la violence et le harcèlement au travail. L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'intégrité physique et psychologique des employés, notamment en fournissant des lieux et des conditions de travail adéquats.

D'autres comités stipulés dans les conventions collectives portent sur des points tels les forums sur les intérêts communs, la réorganisation du travail, les dispositions relatives à la santé et au bien-être, l'examen des classifications, le régime de pension ainsi que la formation et le perfectionnement.

Demandes d'information :
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Bilan 2005 et pratiques innovatrices

Une présentation PowerPoint, donnée par Suzanne Payette, CRHA, décrit le contexte économique et des pratiques innovatrices dans les conventions collectives négociées en 2005 au Canada, et fournit des exemples du langage contractuel.

LIEN : Présentation de pratiques innovatrices en html ou format PDF, 40 ko

À paraître dans le prochain *Bulletin*

- Liste des conventions collectives en cours
- Négociation clés en cours et à venir – mise à jour
- Principaux arrêts de travail – mise à jour
- Article : Les impacts de la participation à un régime d'achat d'actions sur l'absentéisme des employés au Canada
- Etc.

Pour plus d'information

Nous vous invitons à faire suivre le *Bulletin* à toutes les personnes intéressées. Tout commentaire ou rétroaction concernant ce bulletin sera apprécié.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Services à la clientèle : 1 800 567-6866

Région d'Ottawa-Gatineau : (819) 997-3117

Site Web : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

LISTE DE DISTRIBUTION – Ajouter/retirer mon nom

Le nouveau *Bulletin du travail* vous fournira des renseignements pertinents sur des sujets variés. Si vous désirez continuer à recevoir le *Bulletin du travail* **GRATUITEMENT,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire M'INSCRIRE sur la liste de distribution.

Je désire RETIRER mon nom de la liste de distribution.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE